求職者等に対するハラスメント防止に関する基本方針

◆ 基本姿勢と目的

当社は、「お客様第一」の企業理念のもと、信頼と満足の提供を目指しております。サービス業を営む当社において、持続的成長と社員の幸福を支える羅針盤が「トヨタツーリスト 基本行動指針」です。
（お客様第一、基本遵守、提案・改善、チームワーク、コンプライアンスの徹底）
本基本方針は、基本行動指針の核である『チームワーク』『基本遵守』『コンプライアンスの徹底』の精神に基づき制定します。
厚生労働省指針に基づき、当社で求職活動等を行うすべての方々の人権と尊厳を守り、セクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメントに類する行為、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに類する行為等のあらゆるハラスメントのない健全で公正な採用・就労環境を確立することを宣言します。

◆ 適用範囲と対象者の定義

本方針は、当社の採用選考、会社説明会、オープンカンパニー等の就労・求職活動に関連するあらゆる場面に適用します。

(1) 求職者等の範囲

雇用形態や立場を問わず、当社の職業選択や採用活動に参加する以下の方々を対象とします。
・**応募者**：新卒、キャリア採用等のすべての応募者
・**参加者**：オープンカンパニー、会社説明会等の参加者

(2) 対象となる従業者および求職活動等

・**従業者**：役員、正社員、契約社員、嘱託社員、派遣社員、等を含むすべての労働者
・**求職活動等**：面接や説明会に加え、事前相談、OB/OG 訪問、オープンカンパニー、電話、メール、SNS でのやり取り、就業箇所以外での面談等、求職活動に関連するあらゆる連絡、交流を含みます。

◆ 禁止されるハラスメント行為

相手の意に反する言動や優越的な立場・権限を利用した不当な行為により、求職者等に精神的苦痛を与えたり求職活動等を阻害する一切の行為を固く禁止します。同性間での言動、性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）にかかわる不適切な言動、威圧的な言動もすべてハラスメントに該当します。

分類	具体的に禁止される行為の例
セクシュアルハラスメント（性的な言動・行動・強要）	・性的な事実関係や交際歴の質問、容姿・身体的特徴に関する不必要な言動、性的なからかい・冗談、結婚・子供の予定・性的指向に関する不適切な質問 ・不要な身体への接触（腰、肩、手等）、立場を利用した性的な関係や交際、執拗な私的食事・デートの誘い、わいせつな画像や動画、文書の配布・表示・送信 ・「食事や交際に応じれば選考を優遇する」「応じなければ不採用にする」といった発言（対価型セクハラ）
パワーハラスメントに類する行為（優越的立場を利用した言動）	・採用選考や面談等における適正な範囲を超えた威圧的な言動、人格を否定するような暴言・侮辱・不当な叱責 ・必要以上に追い詰める圧迫面接や、回答困難な質問による威圧・過度な心理的負担の付与
妊娠/出産/育児休業等に関するハラスメントに類する行為	・妊娠・出産、将来の結婚・妊娠・出産計画、育児休業取得に関する不適切な質問や、それを理由とする差別的な選考・言動
オンライン・SNS での不適切行為	・業務・選考と無関係な個人 SNS（LINE 等）の連絡先交換強要、深夜・休日のプライベートメッセージ送信、オンライン面談時の不適切な服装・言動

◆ 面談・運用の厳格なルール

ハラスメントの発生原因となる密室化や個人的関係の形成、および優越的立場を利用した不適切な圧迫を防ぐため、全社員に以下のルール遵守を義務付けます。

(1) 面談場所および日時の指定

- **場所の限定：**面談場所は会社施設（会議室・オープンスペース）、学校施設、オープンな喫茶店、レストランに限定します。個室、カラオケボックス、自家用車内、社員自宅等の密室空間での面談は禁止します。
- **時間帯、酒席禁止：**原則として会社の執務時間内または日中に実施し、アルコールを伴う食事会や飲酒の場での面談・懇親は禁止します。
- **事前申請体制：**個別面談を行う場合は、事前に日時/場所/相手方の情報を総務部へ届け出ることとし、私的な面談は認めません。

(2) 連絡手段・個人情報の管理・公正な選考

- **公式ルールの使用：**連絡は公式メールアドレス、会社指定の代表電話、または承認された採用管理ツールのみを使用し、個人 SNS や私用電話の使用は禁止します。
- **目的外利用の禁止：**取得した個人情報は採用選考および業務連絡の目的にのみ利用し、私的な連絡への利用を厳禁とします。
- **適性・能力に基づく選考：**応募者本人の適性および能力に基づいた判断を行います。家族関係、住居環境、本籍地、宗教、支持政党、人生観、ならびに性的指向・ジェンダーアイデンティティ等に関する不必要な質問は行いません。

◆相談・苦情受付体制の整備

(1)専用相談窓口

求職者等が不安や疑問、ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワハラに類する行為、マタハラに類する行為等）を感じた際に利用できる相談窓口を設置し、採用マイページや当社ホームページ等で周知します。

区分	項目	連絡先・内容
社内窓口	**担当部署**	総務部人事 G 採用相談窓口
	受付時間	平日 9:00〜17:30（土日祝日・年末年始を除く）
	専用 E-mail	soudan@toyotatourist.co.jp
	電話番号（代表）	052-951-0111 「採用相談窓口へ取り次いでほしい」旨をお伝えください。
社外窓口	**担当部署**	きむら社会保険労務士事務所 社会保険労務士　木村 憲彦先生
	受付時間	平日 9:00〜17:30（土日祝日・年末年始を除く）
	専用 E-mail	sr-kimura@office-cavern.com
	電話番号	0586-52-4400

(2)相談対応と連携

- **心理的配慮/広範な対応：**相談者の心身の状況や認識に十分配慮して誠実に対応します。現実の被害が発生した場合だけでなく、発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか微妙な事案（パワハラやカスハラに類する疑いを含む）についても広く相談に応じます。
- **教育機関等との連携：**求職者等が所属する大学等のキャリアセンターや教育機関の相談窓口から、求職活動等におけるハラスメントに係る情報提供や連携要請があった場合には、緊密に協力して適切に対応します。

◆事態発生時の対応手順と処分

・**事実関係の調査：**相談があった場合、迅速・正確かつ公平に調査を行い、プライバシーに最大限配慮しながら相談者、行為者双方から事実関係を確認します。

・**被害者への配慮・救済：**事実が確認された場合、速やかに被害者への謝罪や措置を行うとともに、採用選考において不利が生じないよう適切な救済・配慮措置を講じます。

・**厳正な処分：**就業規則および懲戒規定に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の厳正な処分を行います。

・**再発防止策の徹底：**事案の発生原因を分析し、全社への啓発活動の再徹底や制度の見直し等の再発防止策を迅速に講じます。事実が確認できなかった場合においても同様の再発防止策を実施します。

◆プライバシー保護および不利益取扱いの禁止

・**プライバシーの厳守：**相談者、行為者、調査協力者の個人情報および相談内容は極秘として扱い、関係者のプライバシー保護を徹底します。

・**不利益取扱いの禁止：**ハラスメントの相談・通報を行ったことや事実確認・調査に協力したことを理由として、採否の判定で不利に扱うことや、解雇その他雇用管理上の不利益な取扱いを行うことを固く禁止します。

◆研修・教育および継続的な啓発活動

・**全社教育の実施：**未然防止およびコンプライアンス意識の定着に向け、総務部を中心にセクハラ・パワハラ・カスハラ全般の教育・啓発活動を継続的に実施します。

・**採用関係者向け教育：**採用活動や選考、面談に携わる社員に対し、選考開始前に研修を実施し、行動規範の周知徹底を図ります。

制定日：2026 年 10 月 1 日

株式会社トヨタツーリストインターナショナル